

Ker sem prostovoljec, sem pri delu bolj zavzet – povezanost organizacijskega prostovoljstva z delovnimi viri in zavzetostjo na delovnem mestu

Eva Boštjančič, Sandra Antolović

Ena od strategij družbene odgovornosti delodajalcev je tudi organizacijsko prostovoljstvo oz. prostovoljstvo zaposlenih, ki se hitro širi tako v delovnem okolju kot v akademskih krogih. Glavni namen raziskave je bil preučiti povezavo organizacijskega prostovoljstva z značilnostmi delovnega okolja in delovno zavzetostjo. Preverjali smo, v kolikšni meri zaposleni zaznavajo klimo prostovoljstva v svojih organizacijah ter ali je sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih svoje organizacije pomembno za zaznavanje te klime. V raziskavi je sodelovalo 274 redno zaposlenih posameznikov iz petnajstih organizacij, med njimi je 170 (62 %) udeležencev sodelovalo v prostovoljskih dejavnostih svoje organizacije. Uporabili smo Lestvico klime organizacijskega prostovoljstva, Vprašalnik delovnih zahtev in virov ter Vprašalnik delovne zavzetosti. Rezultati so pokazali, da se klima organizacijskega prostovoljstva pozitivno in statistično pomembno povezuje z delovnimi viri in zavzetostjo na delovnem mestu ter da na njeno zaznavanje pomembno vpliva sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih v organizaciji. Tisti zaposleni, ki se udeležujejo prostovoljskih dejavnostih svoje organizacije, poročajo o pomembno večji stopnji avtonomije in opore s strani sodelavcev in nadrejenih ter so bolj delovno zavzeti kot tisti, ki se le-teh ne udeležujejo. Z raziskavo odprli področje, ki ga velja tudi v prihodnje razvijati, tako v praksi kot tudi raziskovalno.

Uvod

S prostovoljno dejavnostjo se posamezniki ukvarjajo v prostem času, v zadnjem obdobju pa tudi na delovnem mestu, ko nekateri delodajalci prostovoljne aktivnosti vključujejo v sklop dejavnosti družbeno odgovorne organizacije. »Podjetje je družbeno odgovorno, če v svoje poslovno delovanje in strategijo vključi družbene, okoljske, etične, potrošniške skrbi in skrb za človekove pravice,« so zapisali predstavniki Evropske komisije (Evropska komisija, 2018). Ob tem pa upravljanje s prostovoljskimi programi predstavlja eno od ravni, na kateri ocenjujemo aktivnosti delovnih organizacij v okviru lastne družbene odgovornosti (Grant, 2012). Izkazalo se je, da zaposleni bolj kot obliko družbene odgovornosti delodajalca cenijo prostovoljstvo kot pa druge filantropske prispevke, prav zaradi bolj osebne vpetosti v širšo skupnost (JA Worldwide, 2009).

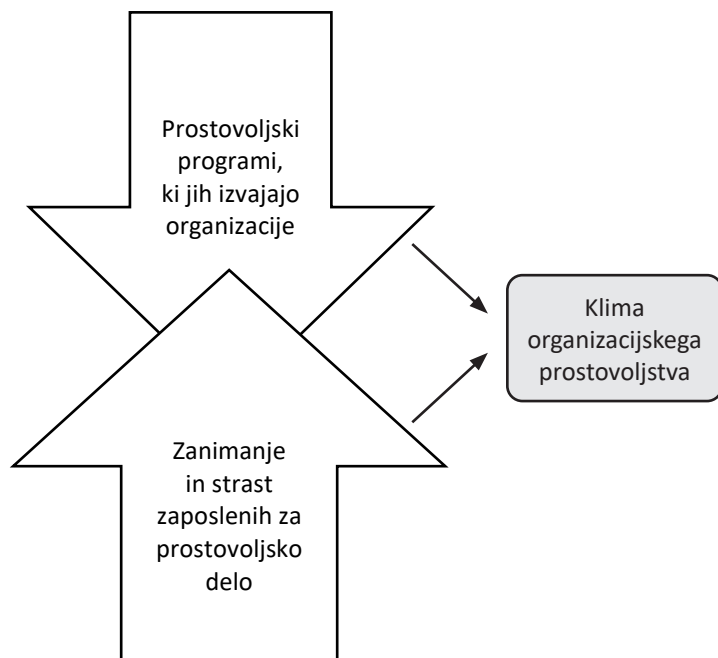
Pomembnost delovanja delodajalcev v dobrobit širše skupnosti izpostavlja tudi vse več mladih iskalcev zaposlitve. S specifičnimi znanji in spretnostmi, s katerimi zaposleni lahko prispevajo k prostovoljskim dejavnostim, ima organizacijsko prostovoljstvo lahko velik vpliv na družbene izzive na lokalni in nacionalni ravni. Zato narašča zanimanje za to področje tudi s strani znanstvenikov, še posebej na področju organizacijske psihologije.

Koristi, ki jih organizacijsko prostovoljstvo lahko prinaša delodajalcem, zaposlenim in širši skupnosti, so nas spodbudile, da dodatno raziščemo njegovo vlogo v slovenskih organizacijah.

Opredelitev klime organizacijskega prostovoljstva

J. Rodell s sodelavci (2017) je s ciljem raziskovanja prostovoljskega dela zaposlenih na organizacijski in individualni ravni uvedla koncept klime organizacijskega prostovoljstva. Gre za percepcijo oz. prepričanja, ki si jih zaposleni med seboj delijo pri sodelovanju v prostovoljskih programih svoje delovne organizacije. Ta klima v organizaciji odraža občutek, da je prostovoljsko vedenje »nekaj, kar ljudje tukaj počnejo«.

Pojav klime organizacijskega prostovoljstva je rezultat procesa od spodaj navzgor in procesa od zgoraj navzdol, ki se med seboj lahko dopolnjujeta (Rodell idr., 2017). Oblikujejo jo zaposleni, ki kažejo zanimanje ter so naklonjeni prostovoljskemu delu, ter tudi delodajalec z razvojem in izvedbo svojih prostovoljskih programov (slika 1). In ko je klima prostovoljstva znotraj organizacije oblikovana, posameznemu zaposlenemu ni potrebno, da sodeluje v prostovoljskih programih, da bi jo zaznal.



Slika 1: *Procesa, ki vplivata na nastanek klime organizacijskega prostovoljstva (po J. Rodell idr., 2017).*

Vloga delovnih zahtev in virov pri blagostanju zaposlenih

Številne raziskave kažejo, da imajo lastnosti delovnega mesta močan vpliv na blagostanje zaposlenih oz. so lahko napovedniki izgorelosti in zavzetosti na delovnem mestu ter posledično tudi organizacijske uspešnosti. Model, ki opisuje ta odnos, je model delovnih zahtev in virov (angl. *Job demands-resources model* – JD-R; Bakker in Demerouti, 2007; Bakker in Demerouti, 2017; Bakker idr., 2003), ki temelji na predpostavki, da ima vsako delovno mesto določene dejavnike tveganja, ki jih lahko uvrstimo med delovne zahteve ali vire (Bakker in Demerouti, 2007).

Delovne zahteve vključujejo fizične, socialne, psihološke in organizacijske vidike dela, ki zahtevajo trajne fizične in/ali psihološke napore ter v končni fazi povzročijo določeno fiziološko in/ali psihološko škodo (npr. visok pritisk na delovnem mestu, neugodno fizično okolje, preobremenjenost ali zahtevne interakcije s strankami). Z negativnim vplivom na zdravje zmanjšujejo tudi delovno uspešnost (Demerouti in Cropanzano, 2010). Delovne zahteve niso nujno negativne, lahko pa pride do stresa, izčrpanosti in

zdravstvenih težav, če presežejo prilagoditveno sposobnost zaposlenega (Bakker in Demerouti, 2007; Bakker idr., 2003).

Delovni viri so tisti fizični, psihološki, socialni in organizacijski vidiki dela, ki spodbujajo doseganje ciljev, zmanjšujejo delovne zahteve ter s tem povezano fiziološko ali psihološko škodo ter spodbujajo osebno rast, učenje in razvoj (Bakker in Demerouti, 2007; Bakker idr., 2003). Vire na organizacijski ravni predstavljajo plača, karierna priložnost in varnost zaposlitve; na medosebni ravni je to podpora s strani sodelavcev in nadrejenih ter delovna klima; na ravni organizacije dela pa jasnost vloge in sodelovanje pri sprejemanju odločitev; na ravni delovnih nalog vire predstavljajo npr. povratne informacije, avtonomija in pomembnost nalog (Bakker idr., 2003). Pomanjkanje delovnih virov onemogoča doseganje ciljev, kar lahko povzroči neuspeh in frustracije ter posledično vodi tudi do upada delovne motivacije in večanja absentizma. Če zaposleni v svojem delovnem okolju nimajo dovolj delovnih virov, ne morejo zmanjšati morebitnega negativnega vpliva visokih delovnih zahtev in tako ne morejo doseči zastavljenih delovnih ciljev (Bakker idr., 2003; Bakker in Demerouti, 2007).

Model delovnih virov in zahtev predpostavlja, da imajo delovni viri motivacijski potencial in vodijo k visoki delovni zavzetosti, uspešnosti in predanosti organizaciji. Lahko imajo notranjo motivacijsko vlogo, ker spodbujajo rast, učenje in razvoj zaposlenih, ali pa zunanjo motivacijsko vlogo, ker so ključnega pomena za doseganje delovnih ciljev. Tako delovna okolja, ki so bogata z delovnimi viri, spodbujajo zaposlene, da posvetijo svoj trud in spretnosti delovnim nalogam (Bakker in Demerouti, 2007), med njimi na primer tudi prostovoljnimi aktivnostim, ki se izvajajo kot del rednih delovnih aktivnosti.

Delovna zavzetost tudi kot rezultat organizacijskih spodbud

Delovno zavzetost opredelimo kot pozitivno, izpopolnjujoče, z delom povezano stanje posameznika, ki ga opisujemo z vitalnostjo, predanostjo in vpetostjo (Schaufeli idr., 2002). Komponenta vitalnosti opisuje delo kot nekaj stimulativnega in energičnega, čemur zaposleni radi posvečajo svoj čas in trud, komponenta predanosti ga opisuje kot nekaj pomembnega in smiselnega, komponenta vpetosti pa kot nekaj, čemur zaposleni posvečajo ves svoj interes in pozornost (Bakker idr., 2008). Delovna zavzetost se pozitivno povezuje z delovno uspešnostjo, produktivnostjo (Harter idr., 2013), organizacijsko pripadnostjo (Kim idr., 2017), identifikacijo z organizacijo in z zadovoljstvom pri delu (Karanika-Murray idr., 2014).

Stopnja delovne zavzetosti se lahko razlikuje glede na dostopno količino virov na delovnem mestu (npr. povratne informacije o uspešnosti, socialna podpora in nadzorni trening) (Saks, 2006). Poleg tega so študije pokazale šibke pozitivne odnose med delovno zavzetostjo in delovnimi zahtevami, ki povzročajo stres, hkrati pa spodbujajo radovednost, kompetentnost in natančnost (npr. izzivi na delovnem mestu, kot so odgovornost, delovna obremenjenost in kognitivne zahteve) (Crawford idr., 2010).

Na individualni ravni igra pomembno vlogo pozitivna samoevalvacija zaposlenega, ki se povezuje z vzdržljivostjo, občutki posameznikovega nadzora in uspešnega vpliva na okolje (npr. optimizem, samoučinkovitost, samospoštovanje) in napoveduje stopnjo delovne motivacije, doseganje zastavljenih ciljev, uspešnost, ambicije ter delovno in življenjsko zadovoljstvo (Bakker in Demerouti, 2008). Delovna okolja, bogata z delovnimi viri, tako spodbujajo zavzetost pri zaposlenih, osebni viri pa jim pomagajo pri spoprijemanju z vsakdanjimi zahtevami na delovnem mestu (Bakker idr., 2011).

Prepletenost organizacijskih dejavnikov in organizacijskega prostovoljstva

Pretekle študije (npr. Allen, 2013; Grant, 2012; Rodell, 2013) so raziskovale, kako se organizacijsko prostovoljstvo povezuje z delovno zavzetostjo in značilnostmi delovnega mesta, empiričnih dokazov, ki podpirajo to povezanost, pa je še malo. Vendar raziskav o povezanosti klime organizacijskega prostovoljstva z delovno zavzetostjo in delovnimi viri do sedaj še ni bilo.

Izkazalo se je, da se posamezniki, ki vidijo svoje delo kot pomembno in smiselno – opravljajo naloge, ki imajo znaten in trajen vpliv na druge, prepoznajo identiteto oz. dokončajo celotno delo od začetka do konca, imajo avtonomijo pri odločanju ter dobijo povratne informacije o uspešnosti (Grant, 2012), vključujejo v prostovoljske programe svoje organizacije zaradi občutka pripadnosti in izražanja hvaležnosti.

Poleg pozitivnih posledic na ravni osebnega življenja ima organizacijsko prostovoljstvo pozitivne učinke tudi na organizacijski ravni, in sicer na vedenje posameznikov na delovnem mestu. Zaposleni, ki se udeležujejo prostovoljstva, kažejo boljšo delovno uspešnost ter se dlje časa zadržujejo v organizacijah (Rodell idr., 2016), čutijo višjo organizacijsko pripadnost (Breitsohl in Ehrig, 2016), so bolj zvesti svoji organizaciji ter zadovoljnejši pri delu (Caudron, 1994). Prav tako se v večji meri identificirajo z lastno organizacijo (Rodell idr., 2017) ter kažejo boljše z delom povezane veščine,

kot so komunikacija, medosebne spretnosti, vztrajnost, ustvarjalnost in aktivno poslušanje. Dobijo tudi priložnost za učenje novih tehničnih, vodstvenih ali organizacijskih veščin, s čimer lahko delodajalci zmanjšajo stroške usposabljanja (Booth idr., 2009; Caudron, 1994). Izkazalo se je, da so zaposleni, ki se vključijo v prostovoljske programe in s tem zadovoljujejo določene lastne potrebe, tudi bolj zavzeti na delovnem mestu (Allen, 2013). Vendar pa je drugih dokazov o povezanosti zavzetosti zaposlenih in organizacijskega prostovoljstva relativno malo. Prostovoljstvo zaposlenih pa se negativno povezuje s kontraproduktivnim vedenjem (npr. dolgi odmori, zamujanje v službo, neupoštevanje navodil nadrejenih) (Rodell, 2013).

J. Rodell in sodelavci (2017) so potrdili, da ima prostovoljska klima pozitivne posledice za delodajalce oz. za njihov odnos z zaposlenimi v obliki čustvene pripadnosti in zaposleni se z večjo verjetnostjo udeležujejo prostovoljskih dejavnosti. Prostovoljska klima torej lahko pozitivno vpliva na tiste posameznike, ki niso prostovoljci, ne v svojem osebnem času ne v okviru organizacijskih prostovoljskih programov, kar je na družbeni ravni zelo pomembno – prostovoljci so namreč tudi brezplačen vir, ki lahko rešuje pomembna družbena vprašanja (Rodell idr., 2017).

Raziskovalni problem

Glede na to, da je klima organizacijskega prostovoljstva lahko rezultat tako organizacijske iniciative kot tudi naklonjenosti zaposlenih do ukvarjanja s prostovoljstvom, smo se odločili za merjenje klime v vseh sodelujočih organizacijah, ne glede na to, ali le-te izvajajo formalne prostovoljske programe ali ne. Prejšnje raziskave so izpostavile koristi, ki jih ima organizacijsko prostovoljstvo tako za zaposlene kot tudi za same delovne organizacije, vendar je raziskav, ki so se ukvarjale s povezanostjo organizacijskega prostovoljstva z delovno zavzetostjo in delovnimi značilnostmi, relativno malo. V ta namen smo oblikovali naslednja raziskovalna vprašanja:

- Kako se klima organizacijskega prostovoljstva povezuje z delovnimi viri in zahtevami ter delovno zavzetostjo zaposlenih?
- Kakšno vlogo ima sodelovanje v prostovoljnih dejavnostih organizacije pri zaznavanju klime prostovoljstva v organizacijah?
- Kakšno vlogo ima sodelovanje v prostovoljnih dejavnostih organizacije pri zaznavanju delovnih virov in zahtev?
- Kakšno vlogo ima sodelovanje v prostovoljnih dejavnostih organizacije pri zavzetosti na delovnem mestu?

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 274 redno zaposlenih posameznikov iz petnajstih različnih delovnih organizacij ($min = 8$ zaposlenih, $max = 78$ zaposlenih). Večina (71,4 %) je bila v slovenskem lastništvu, panoge dejavnosti pa so bile različne (predelovalne dejavnosti; izobraževanje; informacijske in komunikacijske dejavnosti; oskrba z električno energijo, plinom in paro; kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti; energetske dejavnosti; dejavnosti javne uprave in obrambe). 170 (62 %) udeležencev je aktivno sodelovalo v prostovoljskih dejavnostih svoje delovne organizacije.

V vzorcu je sodelovalo 156 žensk (56,9 %), povprečna starost udeležencev je bila 40,1 leta ($SD = 9,8$; $min = 21$ let; $max = 63$ let). Večina udeležencev (71,5 %) je imela zaključeno višješolsko ali univerzitetno izobrazbo, 16,8 % osnovno šolo, poklicno srednjo šolo ali gimnazijo, 11,7 % pa zaključen znanstveni magisterij ali doktorat. V analizo rezultatov smo vključili udeležence, ki so vse vprašalnike izpolnili v celoti, ter le tiste organizacije, v katerih je sodelovalo vsaj 8 zaposlenih.

Pripomočki

Lestvica klime organizacijskega prostovoljstva (Rodell idr., 2017) je nastala s prilagoditvijo Lestvice za merjenje prostovoljstva (*Volunteering Measure*; Rodell, 2013). Je enodimenzionalna, sestavlja jo pet postavk (npr. »V okviru moje delovne organizacije zaposleni namenjam del svojega časa za prostovoljne aktivnosti«). Udeleženci s pomočjo 5-stopenjske lestvice Likertovega tipa (od »1 – skoraj nikoli« do »5 – zelo pogosto«) ovrednotijo, kako pogosto zaposleni v njihovi organizaciji počnejo opisano. Merske značilnosti so se izkazale kot ustrezne (Rodell, 2013; Rodell idr., 2017).

Analiza rezultatov naše raziskave je potrdila visoko notranjo zanesljivost lestvice ($\alpha = 0,95$), pri čemer se rezultati ne porazdeljujejo normalno ($M = 8,08$; $SD = 0,91$; $Z = 0,135$; $p < 0,01$).

Vprašalnik delovnih zahtev in virov je za uporabo na slovenskem področju prevedla in priredila S. Tement s sodelavci (2010). Lestvica splošnih delovnih zahtev je prevzeta po avtorjih Boyar, Carr, Mosley, Jr. In Carson (2007), postavke ostalih lestvic je avtorica oblikovala po zgledu na *Job Content Questionnaire* (JCQ; Karasek idr., 1998). Vprašalnik je sestavljen iz 19 postavk, ki opisujejo značilnosti delovnega mesta ter merijo 5 dimenzij.

Prvo dimenzijo *raznolikost delovnih nalog* oz. raznolikost veščin, ki jih delovno mesto zahteva, sestavljajo tri postavke (npr. »Moje delo od mene zahteva, da nenehno pridobivam nova znanja«), vendar smo po faktorski analizi izločili tretjo trditev, saj se je izkazalo, da nima dovolj velike uteži na faktorju, kar so potrdile tudi predhodne raziskave (npr. Tement idr., 2010); *avtonomijo* oz. stopnjo svobode pri sprejemanju odločitev sestavljajo tri postavke (npr. »Pri delu lahko samostojno sprejemam veliko število odločitev«); štiri postavke merijo *oporo s strani sodelavcev*, in sicer instrumentalno oporo oz. pomoč pri opravljanju nalog ter socialno-emocionalno oporo (npr. »Moji sodelavci so pripravljeni prisluhniti mojim težavam«); prav tako štiri postavke merijo instrumentalno in socialno-emocionalno *oporo s strani nadrejenih* (npr. »Moji nadrejeni so mi pripravljeni pomagati«); dimenzijo *delovne zahteve*, ki se nanaša na stopnjo, do katere posamezniki zaznavajo svoje delo kot zahtevno, meri 5 postavk (npr. »Zdi se mi, da imam veliko delovnih obremenitev«). Udeleženci pri postavkah s pomočjo 5-stopenjske lestvice Likertovega tipa (od »1 – sploh se ne strinjam« do »5 – močno se strinjam«) ovrednotijo, v kolikšni meri se opisana značilnost pojavlja pri njihovem delu.

V pričujoči raziskavi ima najvišjo vrednost Cronbachovega koeficienta notranje konsistentnosti dimenzija *opora s strani nadrejenega* ($M = 3,52$; $SD = 1,05$; $Z = 0,101$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,91$), sledijo dimenzije *delovne zahteve* ($M = 4,11$; $SD = 0,67$; $Z = 0,143$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,88$), *opora s strani sodelavcev* ($M = 3,83$; $SD = 0,83$; $Z = 0,109$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,86$), *avtonomija* ($M = 3,59$; $SD = 0,84$; $Z = 0,113$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,80$) ter *raznolikost delovnih nalog* ($M = 1,72$; $SD = 0,72$; $Z = 0,178$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,73$). Rezultati Kolmogorov-Smirnovega Z-testa so bili v vseh primerih statistično pomembni, kar kaže, da vse lestvice odstopajo od normalne porazdelitve.

Vprašalnik delovne zavzetosti (*Utrecht Work Engagement Scale – UWES – 17*; Schaufeli in Bakker, 2003) s 17 postavkami meri tri dimenzije delovne zavzetosti – vitalnost, vpetost in predanost. Dimenzijo *vitalnost* sestavlja šest postavk (npr. »Pri delu se počutim močnega in polnega energije«); dimenzijo *predanost* sestavlja pet postavk (npr. »Zdi se mi, da ima delo, ki ga opravljam, svoj smisel in namen«); preostalih šest postavk meri dimenzijo *vpetost* (npr. »Ko delam, pozabim na vse okoli sebe«). Udeleženci s pomočjo 7-stopenjske lestvice Likertovega tipa (od »0 – nikoli« do »6 – vedno oz. vsak dan«) ovrednotijo, kako pogosto se pri svojem delu počutijo, kakor opisuje posamezna postavka.

Vprašalnik ima dobre merske značilnosti (Schaufeli in Bakker, 2003). Cronbachov koeficient notranje konsistentnosti naših podatkov je bil visok ($\alpha = 0,95$), vendar njihova razporeditev ni bila simetrična. Najvišjo vrednost so udeleženci pripisali dimenziji *predanost* ($M = 5,35$; $SD = 1,14$; $Z = 0,105$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,92$), sledita *vitalnost* ($M = 5,22$; $SD = 0,92$; $Z = 0,080$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,84$) in *vpetost* ($M = 5,07$; $SD = 1,10$; $Z = 0,076$; $p < 0,01$; $\alpha = 0,87$).

Postopek

Podatke smo zbirali spomladi 2018 s pomočjo dveh spletnih anket. Prvo anketo, ki je vsebovala osnovna vprašanja o sodelujočih organizacijah, so izpolnjevali zaposleni v kadrovskih službah ali direktorji. Druga anketa je bila namenjena vsem zaposlenim ter je vključevala Lestvico klime organizacijskega prostovoljstva, Vprašalnik delovnih zahtev in virov ter Vprašalnik delovne zavzetosti.

Povabilo za sodelovanje v raziskavi smo v sodelovanju s Slovensko filantropijo poslali na e-poštno naslove direktorjev ali vodij kadrovskih služb, kjer smo jim predstavili namen in potek raziskave, kako bodo njihovi podatki obravnavani, informacije o anonimnosti ter o vrednosti raziskave za njih. Naloga kadrovskih služb oz. direktorjev je bila, da po izpolnitvi prve ankete posredujejo drugo naprej, svojim zaposlenim. V primeru, da je celotno anketo izpolnilo najmanj 70 % zaposlenih v določeni organizaciji, je ta organizacija prejela tudi povratno informacijo v obliki individualnega poročila, ki je obsegalo grafično predstavitev rezultatov o delovnih zahtevah in virih, o delovni zavzetosti ter o prostovoljski klimi.

Rezultati

Povezanost med organizacijskim prostovoljstvom, klimo organizacijskega prostovoljstva, delovnimi viri in zahtevami ter delovno zavzetostjo

Zaradi odstopanj konstruktov od normalne porazdelitve smo povezave med njimi preverjali s pomočjo Spearmanovega koeficienta korelacije. Ugotovili smo pozitivne in statistično pomembne povezave med organizacijskim prostovoljstvom in klimo organizacijskega prostovoljstva, avtonomijo, oporo s strani sodelavcev in nadrejenih ter z zavzetostjo oz. z vsemi njenimi dimenzijami (tabela 1).

Klima organizacijskega prostovoljstva se pozitivno povezuje z raznolikostjo dela, avtonomijo, oporo s strani sodelavcev in nadrejenih ter z zavzetostjo na splošni ravni in na ravni vseh lestvic, kar predstavlja pozitiven odgovor na prvo raziskovalno vprašanje o povezanosti klime organizacijskega prostovoljstva z delovnimi pogoji in zavzetostjo na delovnem mestu. Postavki, ki merita raznolikost, sta obratno vrednoteni, kar pomeni, da višja vrednost predstavlja manjšo raznolikost dela, zato se ta z ostalimi spremenljivkami povezuje negativno. Vse navedene korelacije, čeprav so statistično pomembne, pa so dokaj nizke.

Tabela 1: Spearmanovi korelacijski koeficienti med demografskimi podatki, organizacijskim prostovoljstvom, klimo organizacijskega prostovoljstva, dimenzijami delovnih zahtev in virov ter delovno zavzetostjo ($N = 274$)

	Spol	Starost	IZ	OP	KOP	R	A	OS	ON	DZ	V	P	Vp
Starost	0,03												
IZ	-0,20 ^{**}	0,11											
OP	-0,08	0,08	0,10										
KOP	-0,18 ^{**}	0,11	0,24 ^{**}	0,33 ^{**}									
R	-0,07	0,23 ^{**}	0,14 [*]	0,02	-0,15 [*]								
A	0,05	0,01	0,14 [*]	0,20 ^{**}	0,19 ^{**}	-0,42 ^{**}							
OS	-0,05	-0,08	0,01	,23 ^{**}	,22 ^{**}	-,033	,22 ^{**}						
ON	-0,15 [*]	-0,12 [*]	0,11	0,23 ^{**}	0,21 ^{**}	-0,03	0,27 ^{**}	0,52 ^{**}					
DZ	0,04	0,22 ^{**}	0,01	-0,10	-0,04	-0,43 ^{**}	0,15 [*]	-0,08	-0,14 [*]				
V	-0,02	0,20 ^{**}	0,14 [*]	0,22 ^{**}	0,30 ^{**}	-0,48 ^{**}	0,46 ^{**}	0,23 ^{**}	0,34 ^{**}	0,22 ^{**}			
P	0,02	0,23 ^{**}	0,15 [*]	0,23 ^{**}	0,27 ^{**}	-0,52 ^{**}	0,44 ^{**}	0,23 ^{**}	0,31 ^{**}	0,20 ^{**}	0,85 ^{**}		
VP	-0,04	0,32 ^{**}	0,22 ^{**}	0,20 ^{**}	0,31 ^{**}	-0,45 ^{**}	0,40 ^{**}	0,20 ^{**}	0,28 ^{**}	0,31 ^{**}	0,81 ^{**}	0,80 ^{**}	
Z	-0,01	0,27 ^{**}	0,18 ^{**}	0,23 ^{**}	0,31 ^{**}	-0,51 ^{**}	0,46 ^{**}	0,23 ^{**}	0,33 ^{**}	0,26 ^{**}	0,94 ^{**}	0,95 ^{**}	0,93 ^{**}

Opombe: IZ = izobrazba, OP = organizacijsko prostovoljstvo, KOP = klima organizacijskega prostovoljstva, R = raznolikost delovnih nalog, A = avtonomija, OS = opora s strani sodelavcev, ON = opora s strani nadrejenih, DZ = delovne zahteve, V = vitalnost, P = predanost, VP = vpetost, Z = delovna zavzetost.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Vloga sodelovanja pri organizacijskem prostovoljstvu pri zaznavanju organizacijske prostovoljske klime

Da bi odgovorili na drugo raziskovalno vprašanje, smo oblikovali regresijski model za napovedovanje klime prostovoljstva v organizacijah na podlagi sodelovanja v prostovoljskih dejavnostih znotraj organizacije. Ob tem smo kontrolirali spol, starost in izobrazbo sodelujočih. Model se je izkazal kot statistično pomemben, saj organizacijsko prostovoljstvo pojasni dodatnih 7 % variance v klimi organizacijskega prostovoljstva (popravljeni $R^2 = 0,164$; $F = 22,20$; $p < 0,001$). Le-to pa ima prav tako največjo pojasnjevalno moč ($\beta = 0,499$; $t = 4,712$; $p < 0,001$). Na vprašanje lahko odgovorimo pozitivno – sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih pomembno vpliva na zaznavanje klime prostovoljstva v organizacijah.

Vloga organizacijskega prostovoljstva pri zaznavanju delovnih zahtev in virov

Pri tretjem raziskovalnem vprašanju nas je zanimala napovedna vrednost organizacijskega prostovoljstva pri napovedovanju delovnih virov in zahtev. Statistično pomembni so se izkazali regresijski modeli za napovedovanje avtonomije, opore s strani sodelavcev ter s strani nadrejenih na podlagi organizacijskega prostovoljstva. Le-ta pojasni 3 % variance pri avtonomiji (popravljeni $R^2 = 0,041$; $F = 8,932$; $p = 0,003$), 5,5 % pri opori s strani sodelavcev (popravljeni $R^2 = 0,061$; $F = 15,99$; $p < 0,001$) in 3,8 % pri opori s strani nadrejenih (popravljeni $R^2 = 0,076$; $F = 11,23$; $p < 0,001$) ob kontroli spola, starosti in izobrazbe posameznikov. V vseh treh primerih ima največjo pojasnjevalno moč prav organizacijsko prostovoljstvo – avtonomija ($\beta = 0,308$; $t = 2,989$; $p = 0,003$), opora s strani sodelavcev ($\beta = 0,406$; $t = 3,999$; $p < 0,001$) in opora s strani nadrejenih ($\beta = 0,426$; $t = 15,662$; $p < 0,001$). Odgovor na tretje raziskovalno vprašanje potrjuje, da organizacijsko prostovoljstvo pomembno vpliva na avtonomijo in oporo tako s strani sodelavcev kot s strani nadrejenih. Pri tem pa na raznolikost dela in delovne zahteve nimajo pomembnega vpliva.

Vloga klime organizacijskega prostovoljstva pri delovni zavzetosti zaposlenih

Statistično pomemben se je izkazal tudi regresijski model, ki smo ga oblikovali za napovedovanje delovne zavzetosti na osnovi sodelovanja v prostovoljskih dejavnostih znotraj organizacije. Model pojasni 3,7 % variance pri

delovni zavzetosti ob kontroli spola, starosti in izobrazbe (popravljeni $R^2 = 0,037$; $F = 11,503$; $p = 0,001$). Na zadnje raziskovalno vprašanje lahko prav tako odgovorim pozitivno – zaznana klima organizacijskega prostovoljstva ($\beta = 0,397$; $t = 3,392$; $p < 0,001$) pomembno vpliva na delovno zavzetost zaposlenih.

Razprava

V pričujoči študiji smo ugotovili, da se klima organizacijskega prostovoljstva pozitivno povezuje z delovnimi viri in delovno zavzetostjo ter da organizacijsko prostovoljstvo pozitivno in statistično pomembno vpliva na njeno zaznavanje, na delovne vire in na zavzetost na delovnem mestu.

Pretekle raziskave so pokazale (Rodell idr., 2017), da klima organizacijskega prostovoljstva vpliva na čustveno pripadnost zaposlenih ter na višjo motiviranost zaposlenih neprostovoljcev za sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih. Glede na to, da se klima prostovoljstva v organizaciji lahko razvije tako prek zaposlenih, ki kažejo zanimanje za prostovoljske dejavnosti, kot tudi prek prostovoljskih programov, ki jih spodbuja in organizira samo podjetje (Rodell idr., 2017), smo jo lahko merili prek zaznav pri vsakemu posamezniku ter opazovali učinke nanjo prek spodbud iz delovnega okolja (npr. avtonomija, opora s strani sodelavcev). Glede na že omenjene ugotovitve smo pričakovali, da se bo klima organizacijskega prostovoljstva pozitivno povezovala tudi z drugimi zaželenimi konstrukti na delovnem mestu, in sicer z delovno zavzetostjo in delovnimi viri. Ugotovili smo, da višjo kot zaposleni zaznavajo klimo prostovoljstva v svoji organizaciji, bolj so zavzeti in poročajo o višji stopnji raznolikosti dela, avtonomije, opore s strani sodelavcev in nadrejenih v svojem delovnem okolju. Kot se je izkazalo v naslednjih korakih, je do pozitivnih povezanosti verjetno prišlo zaradi posrednega vpliva, ki ga ima sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih na merjene konstrukte.

Pričakovali smo, da bodo zaznave klime prostovoljstva zaposlenih podobne ne glede na to, ali sodelujejo v prostovoljskih aktivnostih svoje organizacije ali ne, saj zaposleni lahko zazna prostovoljsko klimo v svoji organizaciji, tudi če v prostovoljskih dejavnostih ne sodeluje (Rodell idr., 2017). Nasprotno pričakovanjem so rezultati pokazali, da sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih pomembno vpliva na zaznavo klime prostovoljstva zaposlenih v organizaciji, in sicer tisti, ki sodelujejo v prostovoljskih dejavnostih, zaznavajo prostovoljsko klimo v višji meri kot neprostovoljci. Možno pa je, da je na ta rezultat vplivalo dejstvo, da smo rezultate analizirali na ravni

posameznikov in ne skupine. Zato bi bilo zanimivo preveriti, ali bi do podobnih rezultatov prišli tudi ob analizi, kjer bi posamezna delovna organizacija predstavljala enoto analize. Vsekakor pa klima organizacijskega prostovoljstva lahko vpliva na pripravljenost neprostovoljcev, da se udeležijo različnih prostovoljskih aktivnosti, ki jih ponuja delodajalec (Rodell idr., 2017). To bi posledično dolgoročno zvišalo klimo prostovoljstva tudi med tistimi, ki trenutno ne sodelujejo v prostovoljskih dejavnostih.

Zanimalo naju je tudi, kakšen vpliv ima sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih znotraj organizacije na delovne vire in zavzetost na delovnem mestu. Rezultati so pokazali, da aktivno sodelovanje zaposlenih vpliva na zaznavo nekaterih delovnih virov. Tisti, ki se udeležujejo prostovoljskih aktivnosti svoje organizacije, poročajo o večji avtonomiji in opori sodelavcev ter nadrejenih na delovnem mestu v primerjavi s tistimi, ki se teh aktivnostih ne udeležujejo. To se sklada z dosedanjimi ugotovitvami, saj se zaposleni skozi organizacijsko prostovoljstvo pogosteje povezujejo z drugimi, tako s svojimi sodelavci kot tudi z ostalimi sodelujočimi v prostovoljskih aktivnostih, kar v njih ustvarja občutek pripadnosti (npr. Brockner idr., 2014), vadijo medosebne spretnosti, komunikacijo in aktivno poslušanje (Booth idr., 2009) ter doživljajo več pozitivnih kot negativnih čustev (Mojza idr., 2011). Vse to lahko vpliva na lažje ustvarjanje pozitivnih odnosov na delovnem mestu ter na večjo zaznano oporo s strani sodelavcev in nadrejenih. Zaradi časa, ki ga morajo zaposleni nameniti prostovoljstvu na delovnem mestu, potrebujejo tudi določeno stopnjo avtonomije pri načrtovanju, organiziranju in odločanju. To jim posledično prinaša več priložnosti za učenje novih tehničnih, vodstvenih ali organizacijskih veščin (Booth idr., 2009) ter posledično večjo delovno uspešnost (Rodell idr., 2016). Ker prostovoljske dejavnosti na delovnem mestu predstavljajo dodatno nalogo (oz. obremenitev), ki zahteva uporabo različnih veščin, pa si morda zaposleni ne prizadevajo dvigniti stopnje raznolikosti osnovnih delovnih nalog, na kar kaže tudi naša raziskava.

Ugotovili smo, da so zaposleni, ki se udeležujejo prostovoljskih aktivnosti svoje organizacije, bolj zavzeti v primerjavi z zaposlenimi, ki se jih ne udeležujejo. Tako ukvarjanje s prostovoljskimi aktivnostmi v okviru delovnega časa vpliva na energičnost in vzdržljivost pri opravljanju dela, zaposleni se delu bolj posvečajo, pogosteje prepoznavajo smisel in pomembnost svojega dela. Rezultati so skladni z Allenovo (2013) ugotovitvijo, da je posredno zadovoljevanje potreb zaposlenih prek prostovoljstva morda osnova za pozitivno povezanost med tema dvema konstruktoma. Nekaj avtorjev (npr. Booth idr., 2009; Breitsohl in Ehrig, 2017; Caudron, 1994; Rodell

idr., 2016; Rodell idr., 2017) pa je poročalo o pozitivnem vplivu organizacijskega prostovoljstva na določena organizacijska vedenja (produktivnost, zadovoljstvo pri delu, pripadnost organizaciji, delovna uspešnost), ki se pozitivno povezujejo z delovno zavzetostjo (Harter idr., 2013; Karanika-Murray; 2014; Kim idr., 2017) in lahko predstavljajo mediatorje v tem odnosu.

Praktična vrednost raziskave

Po ugotovitvah, da organizacijsko prostovoljstvo prinaša koristi zaposlenim, delodajalcem ter tudi širši skupnosti, je začelo vedno več organizacij uvajati lastne prostovoljske programe, s katerimi motivirajo zaposlene, da popestrijo svoj delovnik in se udeležijo prostovoljskih aktivnostih, ki jih organizira delodajalec. Po drugi strani mladi iskalci zaposlitve vedno pogosteje izpostavljajo družbeno odgovornost podjetij kot pomemben dejavnik blagovne znamke delodajalca.

Pričujoča raziskava je prva, ki je v študijo vključila redno zaposlene posameznike, ki se ukvarjajo s prostovoljstvom znotraj svojih organizacij v Sloveniji, in empirično preverila, v kakšnem odnosu so organizacijska prostovoljska klima in delovna zavzetost ter delovni viri in zahteve. Prva je tudi, po raziskavi J. Rodell in sodelavcev (2017), ki preučuje klimo organizacijskega prostovoljstva v organizacijah ne glede na to, ali se zaposleni s prostovoljstvom ukvarjajo na formalni ali neformalni ravni.

Izsledki raziskave prinašajo uporabne zaključke na področju socialne in organizacijske psihologije. Opisani rezultati lahko dodatno spodbudijo delodajalce, ki se s področjem prostovoljstva pri delu še ne ukvarjajo, k razvijanju lastnih prostovoljskih programov, s katerimi lahko dodatno motivirajo čim večje število zaposlenih. Čeprav ostaja še kar nekaj odprtih vprašanj o dodani vrednosti obravnavane tematike, bi lahko organizacijsko prostovoljstvo v prihodnje postalo ena ključnih dejavnosti družbene odgovornosti podjetij, prek katere bi lahko delovne organizacije z ustreznimi (svojim zaposlenim prilagojenimi) prostovoljskimi programi vplivale na določene vire na delovnem mestu, na delovno zavzetost ter pripadnost svojih zaposlenih kot tudi na delovno uspešnost.

Naša raziskava je tudi pokazala, da bi bila v delovnih organizacijah potrebna boljša informiranost o prostovoljskih aktivnostih – tako o njihovem obstoju, možnostih sodelovanja ter podpore s strani Slovenske filantropije, o prednosti za vsakega posameznika kot za vse zaposlene, predvsem pa o že utečenih programih, ki se znotraj organizacije izvajajo, neprostovoljci pa jih ne poznajo oz. ne prepoznajo njihovih koristi.

Omejitve raziskave in smernice za nadaljnje raziskovanje

Pri interpretaciji rezultatov raziskave je treba upoštevati omejitve, ki zadevajo predvsem proces zbiranja podatkov. Prvič, posamezniki so izpolnjevali spletne vprašalnike, kar pomeni, da so jih lahko izpolnili le tisti, ki imajo na svojem delovnem mestu dostop do interneta. Drugič, glede na to, da so bili vodje kadrovske službe oz. direktorji organizacij tisti, ki so posredovali anketo, je bilo število izpolnjenih anket lahko odvisno tudi od načina motiviranja zaposlenih k izpolnjevanju. Tretjič, ob komuniciranju z vodstvi nekaterih organizacij smo opazili, da določeni posamezniki ne poznajo koncepta organizacijskega prostovoljstva, čeprav so se v sodelovanju s Slovensko filantropijo že udeleževali določenih prostovoljskih aktivnosti. Zato bi za raziskovanje tega področja v prihodnje predlagali, da se udeležencem vnaprej predstavi pojem organizacijskega prostovoljstva, zlasti glede na to, da je še precej nov oz. neuveljavljen.

Za nadaljnje raziskovanje ostaja odprto vprašanje, kakšna je vloga organizacijske prostovoljske klime pri oblikovanju blagovne znamke delodajalca oz. kakšen vpliv ima tako oblikovana organizacijska kultura na iskalce zaposlitve, stranke ali vlagatelje, saj naj bi bile organizacije, ki se ukvarjajo s prostovoljskimi aktivnostmi, na trgu privlačnejše (npr. Booth idr., 2009; Rodell idr., 2016). Vključiti bi bilo dobro tudi natančne podatke o oblikah organizacijskega prostovoljstva (npr. ali gre za obvezno ali neobvezno sodelovanje v prostovoljskih aktivnostih, ali se izvaja med delovnim ali osebnim časom, pogostost in ostale okoliščine izvajanja prostovoljskih aktivnosti).

Zaključki

O družbeni odgovornosti se v zadnjem obdobju govori veliko, tako v delovnem okolju kot v strokovnih krogih. Čeprav obstajajo številna področja, na katerih so danes delovne organizacije v Sloveniji aktivne ter jih lahko prištevamo k družbeno odgovornim dejanjem, pa organizacijsko prostovoljstvo ter načrtovanje in izvajanje formalnih prostovoljskih programov predstavlja veliko konkurenčno priložnost.

Gre za področje, ki se intezivno razvija, zato je pomembno, da se ob razmahu organizacijskega prostovoljstva sproti analizira, vrednoti ter ocenjuje njegov napredek, učinek oziroma vpliv. Predhodne študije so ugotovile, da takšna vrsta družbene odgovornosti ne prinaša koristi le prostovoljskim neprofitnim organizacijam oz. širši skupnosti, ampak tudi zaposlenim prostovoljcem (rast in razvoj, zadovoljevanje potreb, smisel življenja, občutek

pripadnosti) ter samim delovnim organizacijam v obliki zadovoljstva zaposlenih pri delu, večji pripadnosti organizaciji, večji produktivnosti, privlačnosti na trgu itd.

S širjenjem zavedanja o vlogi klime organizacijskega prostovoljstva oz. prepričanj, ki si jih zaposleni med seboj delijo o udeleževanju v prostovoljskih programih, lahko vplivamo na motivacijo zaposlenih, da se udeležijo takšnih prostovoljskih aktivnosti. V pričujoči študiji smo potrdili, da se sodelovanje v prostovoljskih dejavnostih, ki jih organizira ali izvaja delodajalec, pozitivno povezuje z zavzetostjo zaposlenih ter z zaznanimi viri v delovnem okolju (avtonomijo in oporo s strani sodelavcev), kar ima gotovo velik pomen za organizacijo kot celoto in njeno vodstvo. Opozorili smo, da moramo za boljše zaznavanje klime organizacijskega prostovoljstva k udeležbi povabiti prav vse zaposlene znotraj določene organizacije. Tako nam obravnavano področje odpira številne nove raziskovalne izzive, ki pa bodo mogoči le ob ustrezni podpori delovnih organizacij – ob nadaljnjem uvajanju, razvijanju, izvajanju in vrednotenju prostovoljskih aktivnosti v delovnem okolju.

Literatura

- Allen, W. R. (2013). *The correlation between corporate volunteerism and employee engagement levels of employed service club participants located in northern Missouri* [doktorska disertacija]. Ann Arbor, ProQuest LLC.
- Bakker, A., Albrecht, S. in Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.
- Bakker, A. B. in Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B. in Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bakker, A. B. in Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E. in Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356.
- Booth, J. E., Won Park, K. in Glomb, T. M. (2009). Employer-supported volunteering benefits: Gift exchange among employers, employees, and volunteer organizations. *Human Resource Management*, 48, 227–249.
- Boyar, S. L., Carr, J. C., Mosley Jr, D. C. in Carson, C. M. (2007). The development and validation of scores on perceived work and family demand scales. *Educational and Psychological Measurement*, 67(1), 100–115.
- Breitsohl, H. in Ehrig, N. (2017). Commitment through employee volunteering: Accounting for the motives of inter-organisational volunteers. *Applied Psychology: An International Review*, 66(2), 260–289.

- Brockner, J., Senior, D. in Welch, W. (2014). Corporate volunteerism, the experience of self-integrity, and organizational commitment: Evidence from the field. *Social Justice Research*, 27(1), 1–23.
- Caudron, S. (1994). Volunteer efforts offer low-cost training options. *Personnel Journal*, 73, 38–44.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. in Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–844.
- Demerouti, E. in Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. V A. B. Bakker (ur.) in M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (str. 147–163). Psychology Press.
- Evropska komisija (2018). *Corporate Social Responsibility*. http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility_sl
- Grant, M. A. (2012). Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589–615.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S. in Plowman, S. K. (2013). *The relationship between engagement at work and organizational outcomes*. <http://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2013/04/2012-Q12-Meta-Analysis-Research-Paper.pdf>
- JA worldwide (2009). *The benefits of employee volunteer programs*. <https://www.junioreachievement.org/documents/20009/36541/Benefits-of-Employee-Volunteer-Programs.pdf/8de7c97e-246c-4165-900d-b4a84f28c228>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. in Griffiths, M. D. (2014). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019–1033.
- Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. in Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessment of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322–355.
- Kim, W., Kim, J., Woo H., Park, J., Jo J., Park, S. in Lim, S. Y. (2017). The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350–376.
- Mojza, E. J., Sonnentag, S. in Bornemann, C. (2011). Volunteer work as a valuable leisure-time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 123–152.
- Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56, 1274–1294.
- Rodell, J. B., Booth, J. E., Lynch, J. E. in Zipay, K. P. (2017). Corporate volunteering climate: Mobilizing employee passion for societal causes and inspiring future charitable action. *Academy of Management Journal*, 60, 1662–1681.
- Rodell, J. B., Breitsohl, H., Schroder, M. in Keating, D. J. (2016). Employee volunteering: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 42(1), 55–84.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B. in Bakker, A. B. (2003). *UWES–Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Unpublished manuscript. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. in Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Tement, S., Korunka, C. in Pfifer, A. (2010). Toward the assessment of the work-family interface: Validation of the Slovenian versions of work-family conflict and work-family enrichment scales. *Psihološka obzorja*, 19(3), 53–74.

AS A VOLUNTEER I AM MORE COMMITTED TO WORK – THE CONNECTION BETWEEN ORGANIZATIONAL VOLUNTEERING, WORK RESOURCES, AND WORK ENGAGEMENT

Employers are increasingly including volunteer activities in their social responsibility programs. At companies in which this is done in a planned manner, we can speak of the development of a corporate volunteering culture that correlates with numerous positive psychological outcomes at both the individual and organizational levels. The aim of the study was to investigate the relationship between the corporate volunteering programs and job characteristics that are connected with work engagement. In our study we were interested in identifying the role of corporate volunteering in the evaluation of job resources and work engagement. The study included 274 employees from 15 Slovenian companies, of whom 62 % participate in their organizations' volunteer activities. They filled out the Job Demands and Resources Questionnaire, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), and a scale for measuring the corporate volunteering climate. The results indicate that engagement in volunteer activities correlates with the perception of the corporate volunteering climate. Employees whose employers implement volunteering programs are more engaged and report higher levels of both autonomy and support from their co-workers and supervisors. Theoretical and practical implications are discussed.